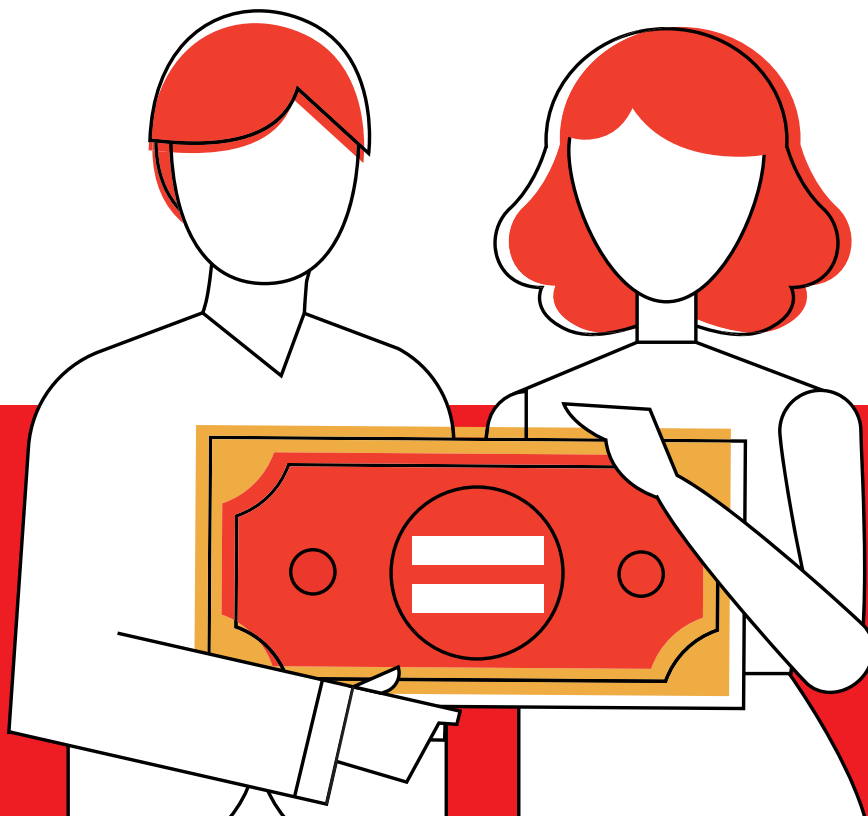


# Guía para la **IGUALDAD**

1

Igualdad salarial



*Trabajo con  
dignidad  
es respeto  
igualdad*

**EL PERÚ PRIMERO**



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo



PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

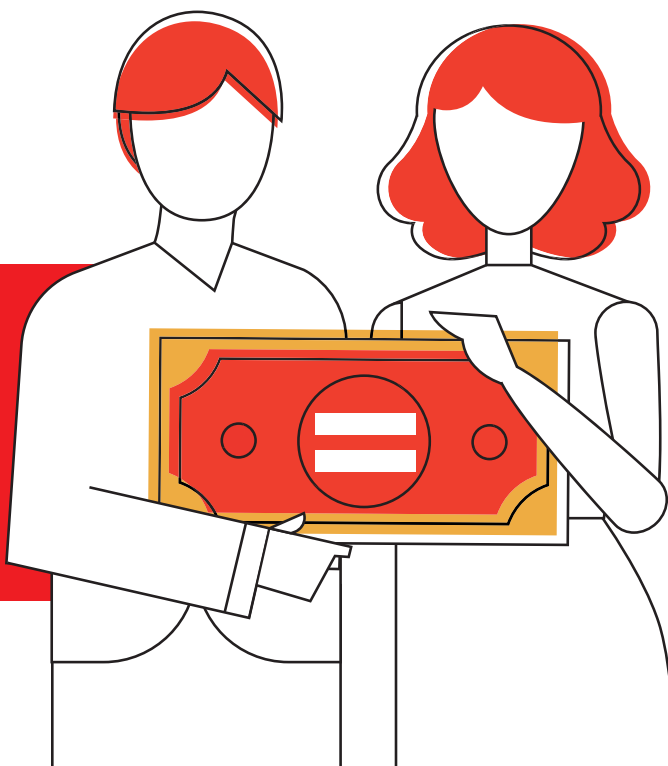


# Guía para la **IGUALDAD**

1

Igualdad salarial

Trabajo con  
dignidad  
es respeto  
e igualdad



## GUÍA PARA LA IGUALDAD

### 1. Igualdad salarial

© Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo  
Viceministerio de Trabajo  
Dirección General de Derechos Fundamentales y  
Seguridad y Salud en el Trabajo  
Av. Salaverry 655, Jesús María

Equipo de trabajo:

- Álvaro Eduardo Vidal Bermúdez
- Inés Gisella Martens Godínez
- Milagros Vivas Ponce
- Cecilia Reynoso Rendón
- Saulo Galicia Vidal
- Giannina Sánchez Yaringaño
- Rebeca Natalia Zedano Recalde
- Julio Roberto Osorens Mendives
- Liliana Loayza Pacheco

Edición, corrección de estilo y diagramación:  
Angélica V. Mori Tamashiro

Impresión auspiciada por el Ministerio de la Mujer  
y Poblaciones Vulnerables (MIMP)

Agradecemos al Departamento de Condiciones de  
Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY) y al Servicio  
de Género, Igualdad y Diversidad (GED), de la  
Organización Internacional del Trabajo (OIT), por la  
asistencia técnica.

Publicación disponible en libre acceso. La utilización,  
redistribución, traducción y creación.

## ÍNDICE

Objetivo del documento	_____	Pág. 2
La desigualdad salarial entre hombres y mujeres	_____	Pág. 2
La respuesta del Estado ante la desigualdad salarial: Ley N° 30709	_____	Pág. 13
La implementación de las medidas de igualdad salarial	_____	Pág. 16
Anexos	_____	Pág. 24

# INTRODUCCIÓN

Lograr la **igualdad** y eliminar la discriminación en el empleo es una tarea fundamental con la que toda la sociedad debe comprometerse, ya que la desigualdad influye en diferentes planos y vulnera la dignidad de las personas, principalmente a las mujeres y los grupos de especial protección.

En el plano individual, **la discriminación restringe la libertad de las personas** y perjudica su bienestar.

En el plano económico, **afecta la productividad empresarial y el crecimiento**, pues desaprovecha las capacidades de las personas para aportar a los procesos productivos.

En el plano social, **afecta la unión de la comunidad y la estabilidad política**, evitando el ejercicio efectivo de la ciudadanía.

Por estas razones, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo asume el firme compromiso de promover la igualdad y no discriminación en las relaciones de trabajo a través de una serie de **guías para la igualdad**, en las que entidades empleadoras, personas que trabajan, autoridades públicas y ciudadanía, encontrarán las pautas necesarias para el fomento de relaciones laborales más equitativas e inclusivas.

Esta primera guía será complementada con otras que desarrollen metodologías específicas o planteen respuestas frente a la problemática de la discriminación.

## OBJETIVO DEL DOCUMENTO

Mostrar las diferencias salariales entre hombres y mujeres que existen en el país, la importancia de reducirlas, los lineamientos normativos existentes, en particular la Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres (Ley N° 30709) y la ruta propuesta para implementar medidas que eliminen estas brechas.

En este sentido, el presente documento contiene:

- Las pautas referenciales que pueden ser utilizadas por la entidad empleadora para evaluar los puestos de trabajo (página 19 y siguientes).
- El modelo de cuadro de categorías y funciones (Anexo 1).
- El contenido mínimo referencial de política salarial (Anexo 2).

## LA DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Actualmente, las mujeres se encuentran en una situación de desventaja respecto de los hombres, la cual obedece a roles socialmente asignados, en la mayoría de casos.

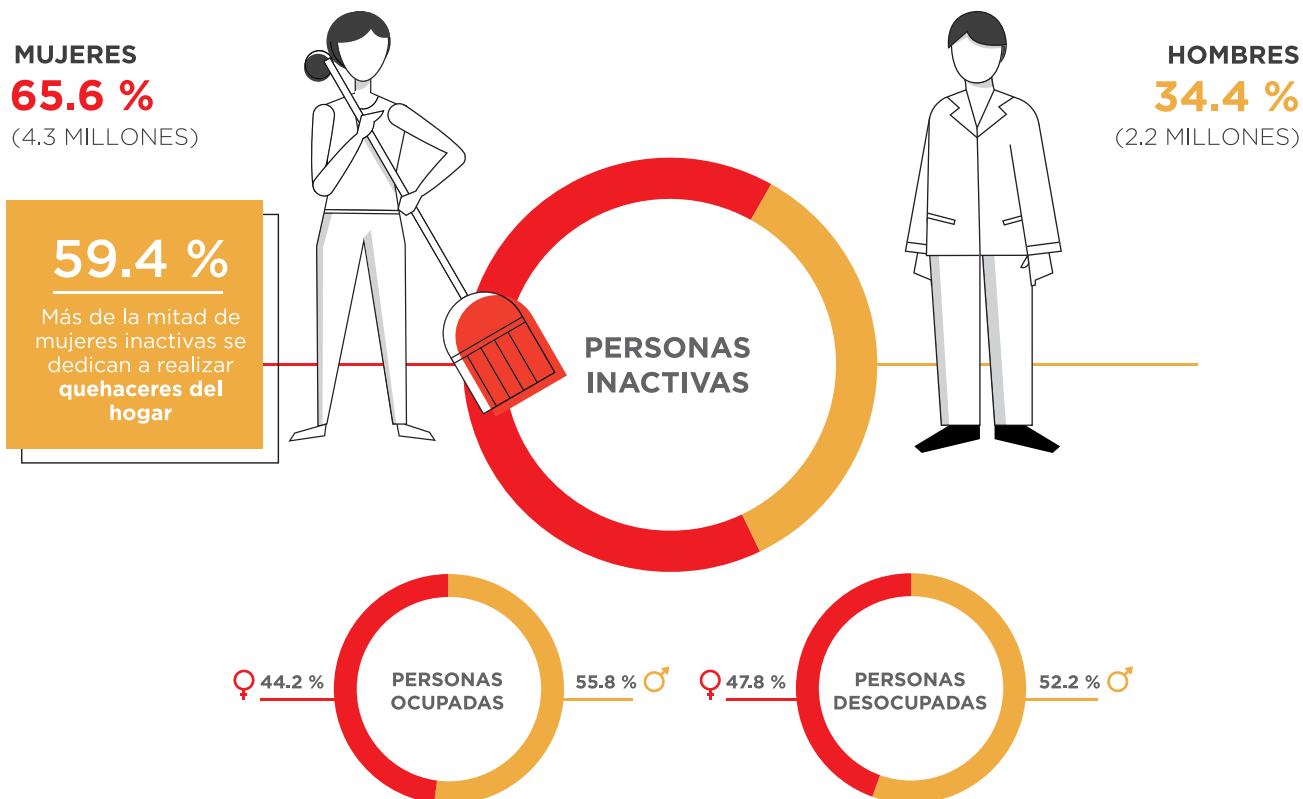
Estas desventajas repercuten en el acceso y las oportunidades laborales, y pueden reflejarse incluso en la remuneración que perciben, como se ilustra en las siguientes páginas.



# 1. La mayoría de mujeres que se consideran “inactivas” para efectos estadísticos, se dedican a quehaceres del hogar

## Población en Edad de Trabajar (PET)

Según condición de actividad laboral, 2017  
(Porcentaje)

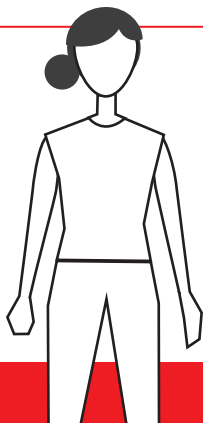


Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2017.  
Elaboración: MTPE – DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

## 2. Las mujeres que son madres trabajan más y ganan menos

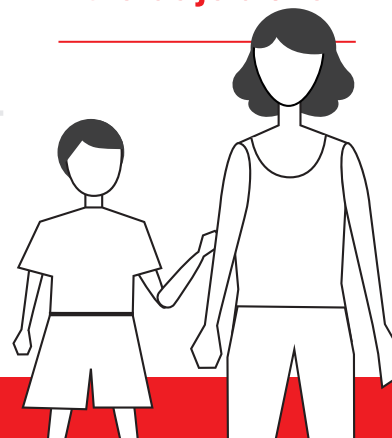
La maternidad es otro factor que pone en desventaja la situación laboral de las mujeres por dos razones. En primer lugar, las madres trabajadoras tienen doble jornada laboral<sup>1</sup> (80 horas semanales), destinando más horas al trabajo no remunerado que al remunerado<sup>2</sup>. En segundo lugar, la brecha salarial entre las mujeres que son madres y las que no, es de 11 % menos en perjuicio de las primeras, siendo especialmente afectadas las madres entre 26 y 30 años de edad y las que viven en Lima Metropolitana.

### Trabajadora



Brecha salarial  
**>11 %**

### Madre trabajadora



**26 y 30 años**

Jornada Laboral

**61h**

**Semanal**

Las madres trabajadoras tienen una jornada laboral **19 horas** mayor que aquellas que no son madres, destinando más horas al trabajo no remunerado que al remunerado.

Jornada Laboral

**80h**

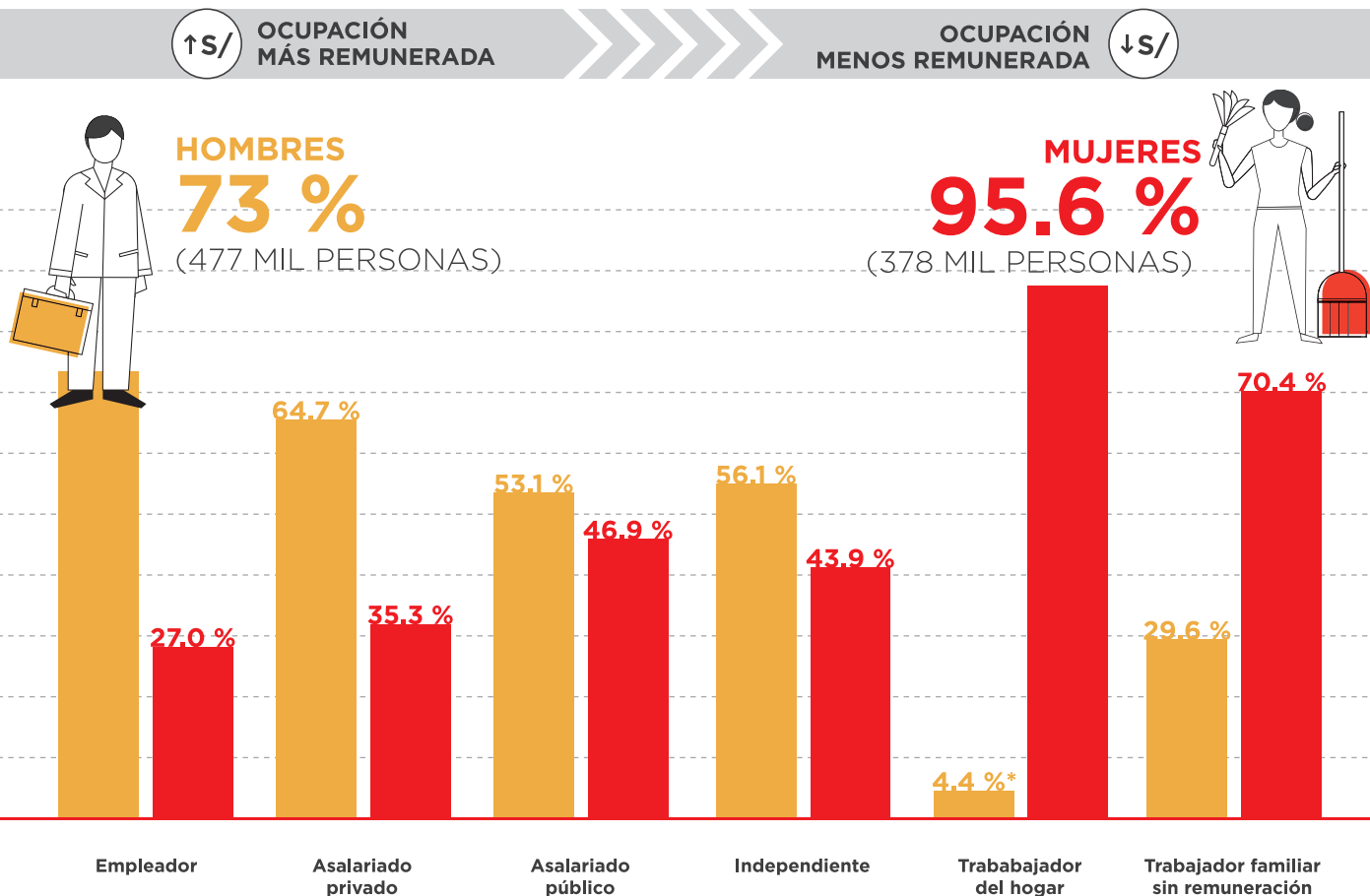
**Semanal**

<sup>1</sup> Lavado, 2016. Penalizaciones salariales por maternidad: El costo de ser madre en el Perú.

<sup>2</sup> El trabajo no remunerado, según la ENUT, se desglosa en trabajos del hogar, cuidado de personas y contribuciones comunales.

### 3. La participación de las mujeres es mayor en las ocupaciones menos remuneradas

PEA Ocupada por sexo  
Según categoría ocupacional, 2017  
(Porcentaje)



\* Cifra referencial.

Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2017.

Elaboración: MTPE – DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

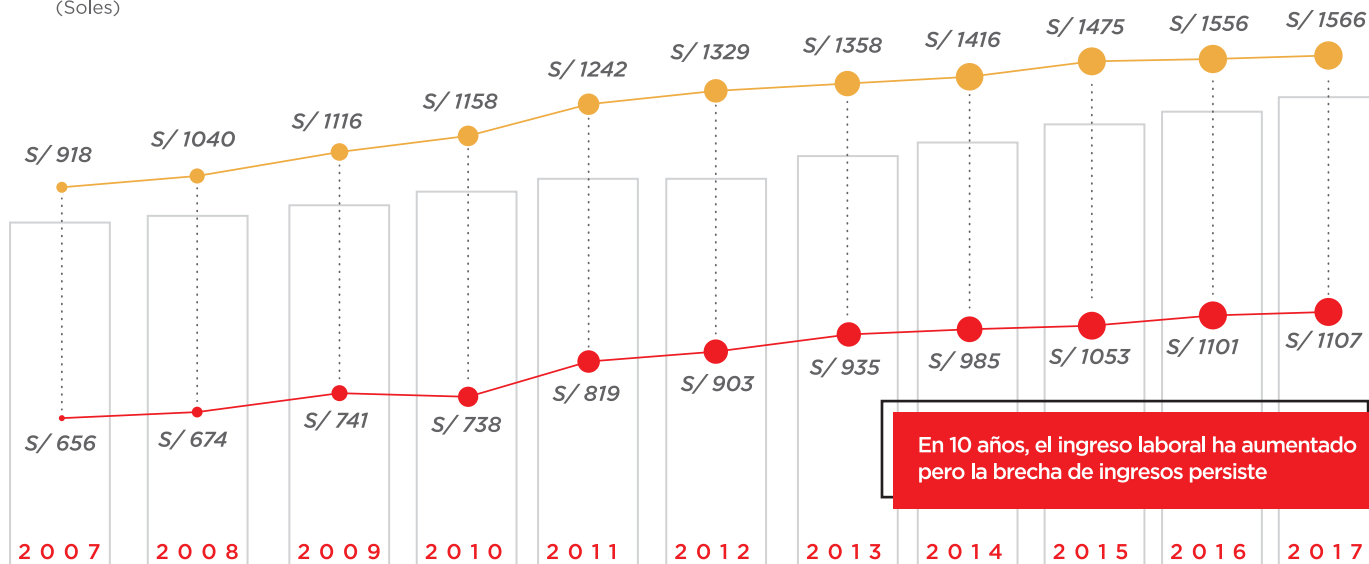
## 4. A nivel nacional, las mujeres perciben menos ingresos que los hombres

Esta variable de ingreso promedio incluye a las personas empleadoras, asalariadas, independientes, trabajadoras no remuneradas y a trabajadoras del hogar.



### Ingreso laboral promedio mensual de la PEA

Ocupada según sexo, 2007-2017  
(Soles)



Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2017.  
Elaboración: MTPE – DGDFSST.

— ● Mujer ● Hombre

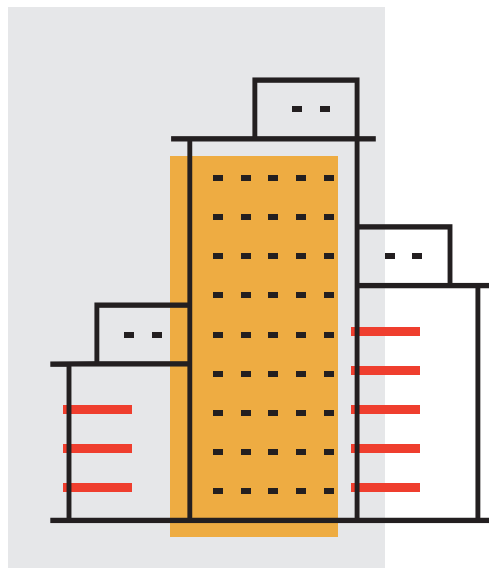
## 5. Las mujeres rurales se encuentran en mayor desventaja

**Rural**  
— 42 %



BRECHA  
DE INGRESOS  
MAYOR EN EL  
ÁREA RURAL

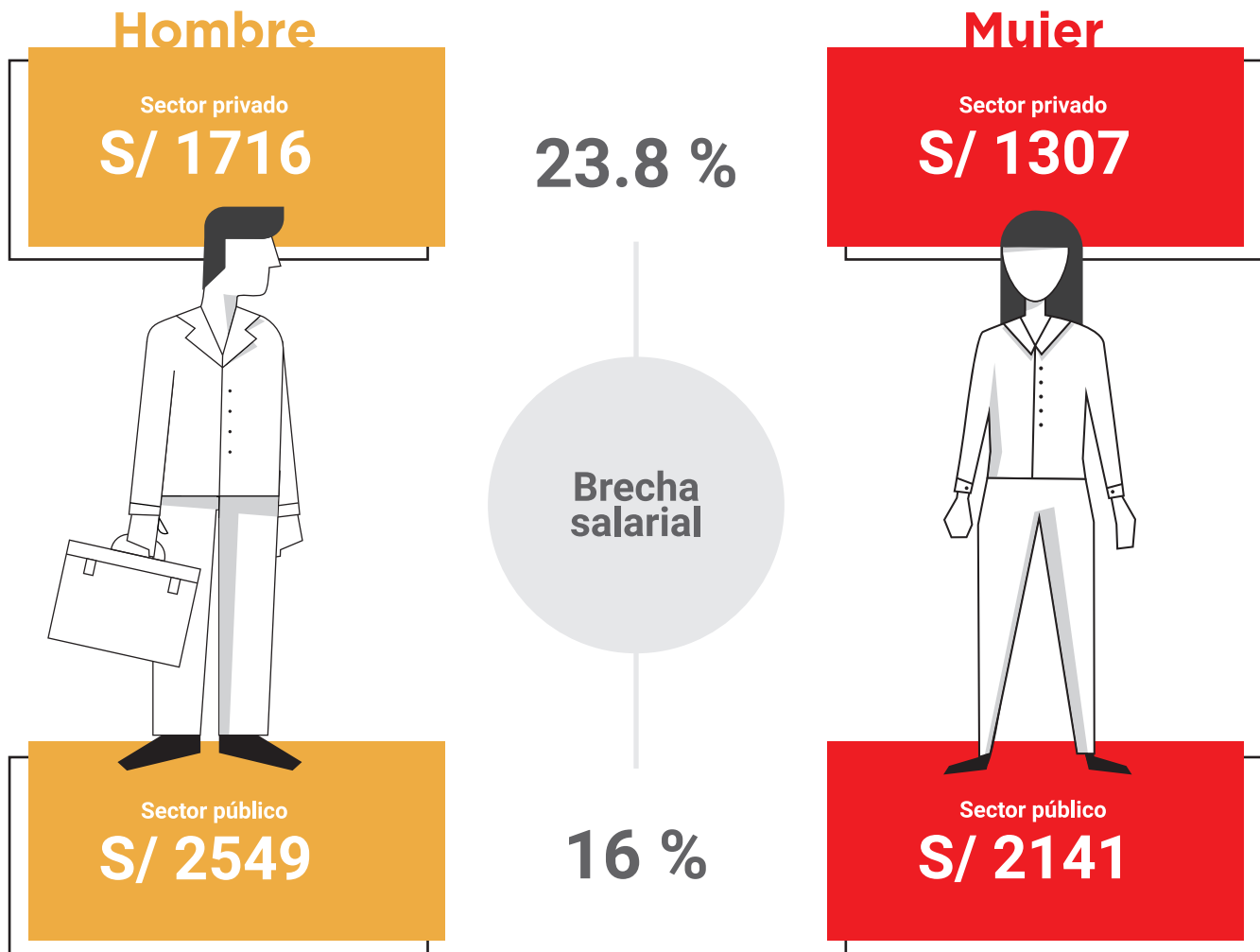
**Urbano**  
— 32 %



### En el área rural

las mujeres ganan en promedio 42 % menos  
que los hombres.

## 6. En el sector privado, la brecha salarial entre hombres y mujeres es mayor



Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2017.  
Elaboración: MTPE – DGDFSST.

## 7. Donde los salarios son más altos, hay menos mujeres

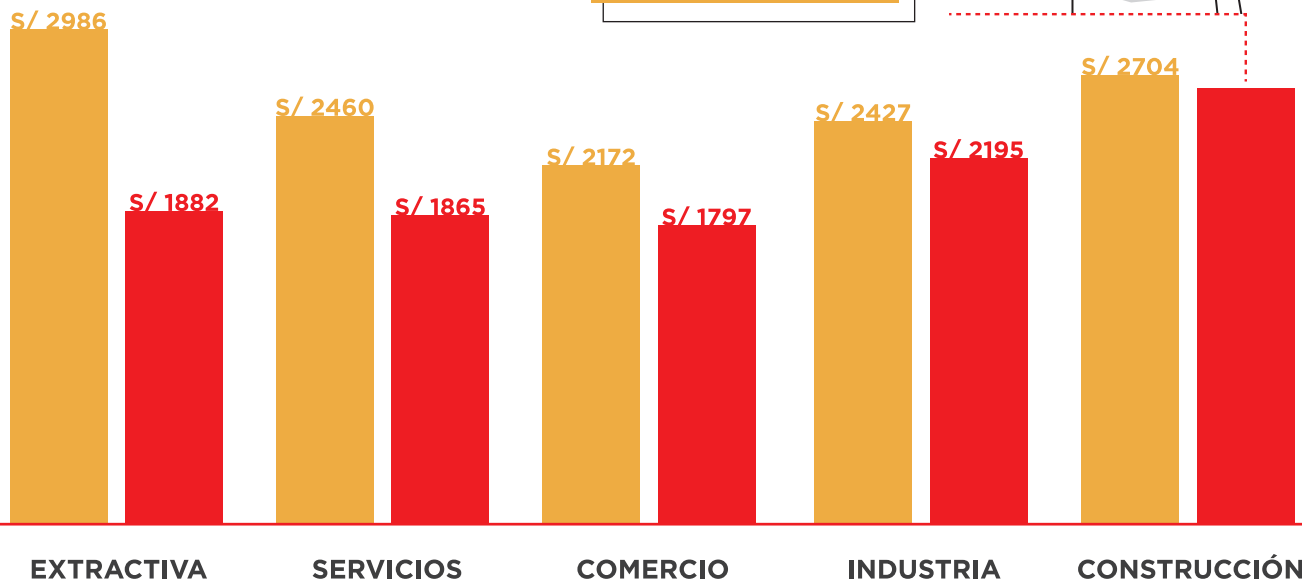
### Ingreso promedio mensual de la PEA ocupada asalariada privada formal

Según rama de actividad económica, 2017  
(Soles)

El salario **promedio más alto** que perciben las mujeres proviene del **SECTOR CONSTRUCCIÓN**  
**S/ 2616**

Pero la participación femenina es muy baja:

**2.2 %**

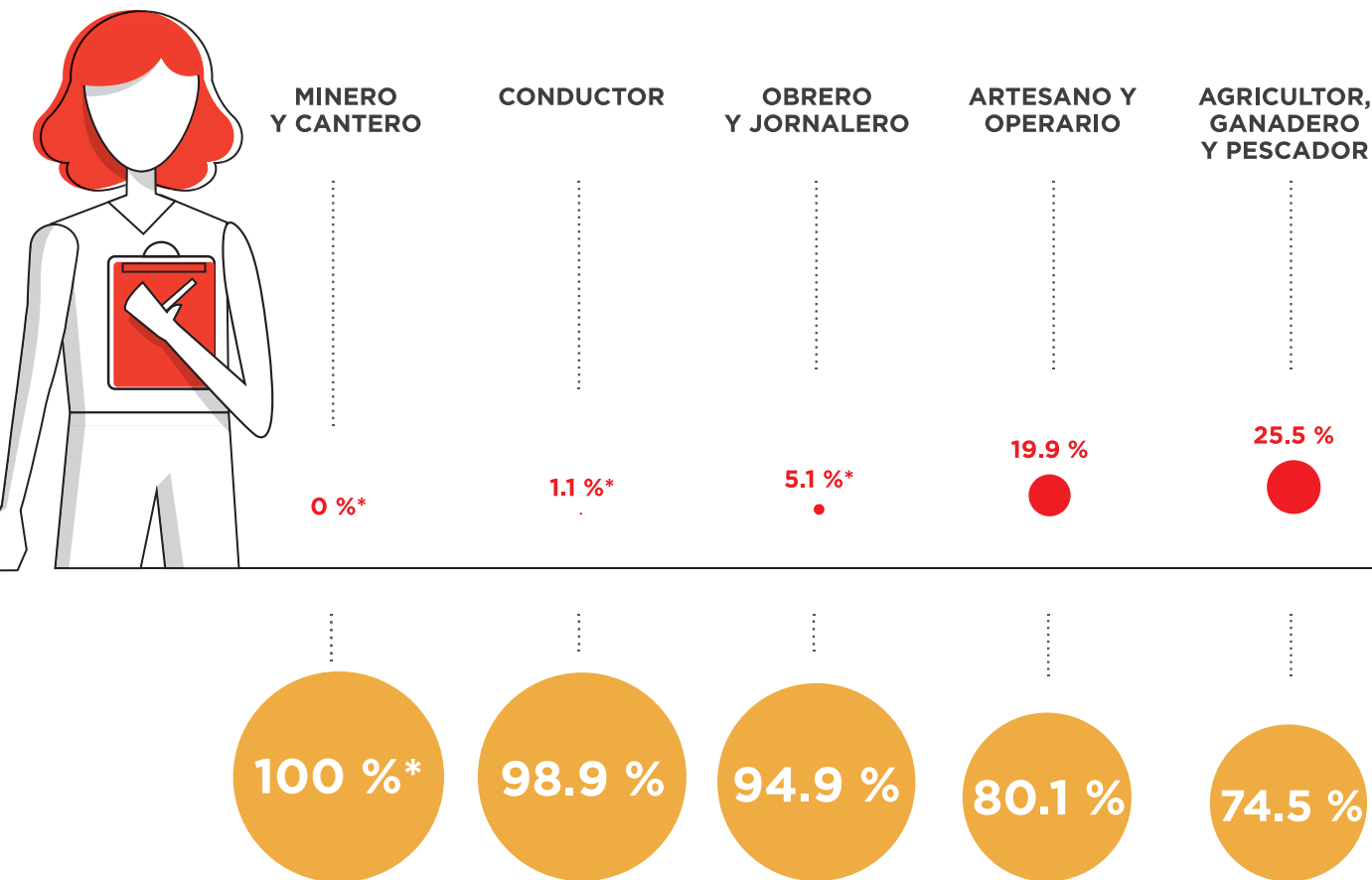


Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2017.  
Elaboración: MTPE – DGDFSST.

## 8. La participación de las mujeres en cargos directivos y de toma de decisiones es más baja

PEA ocupada asalariada privada formal

Según grupo ocupacional, 2017  
(Porcentaje)

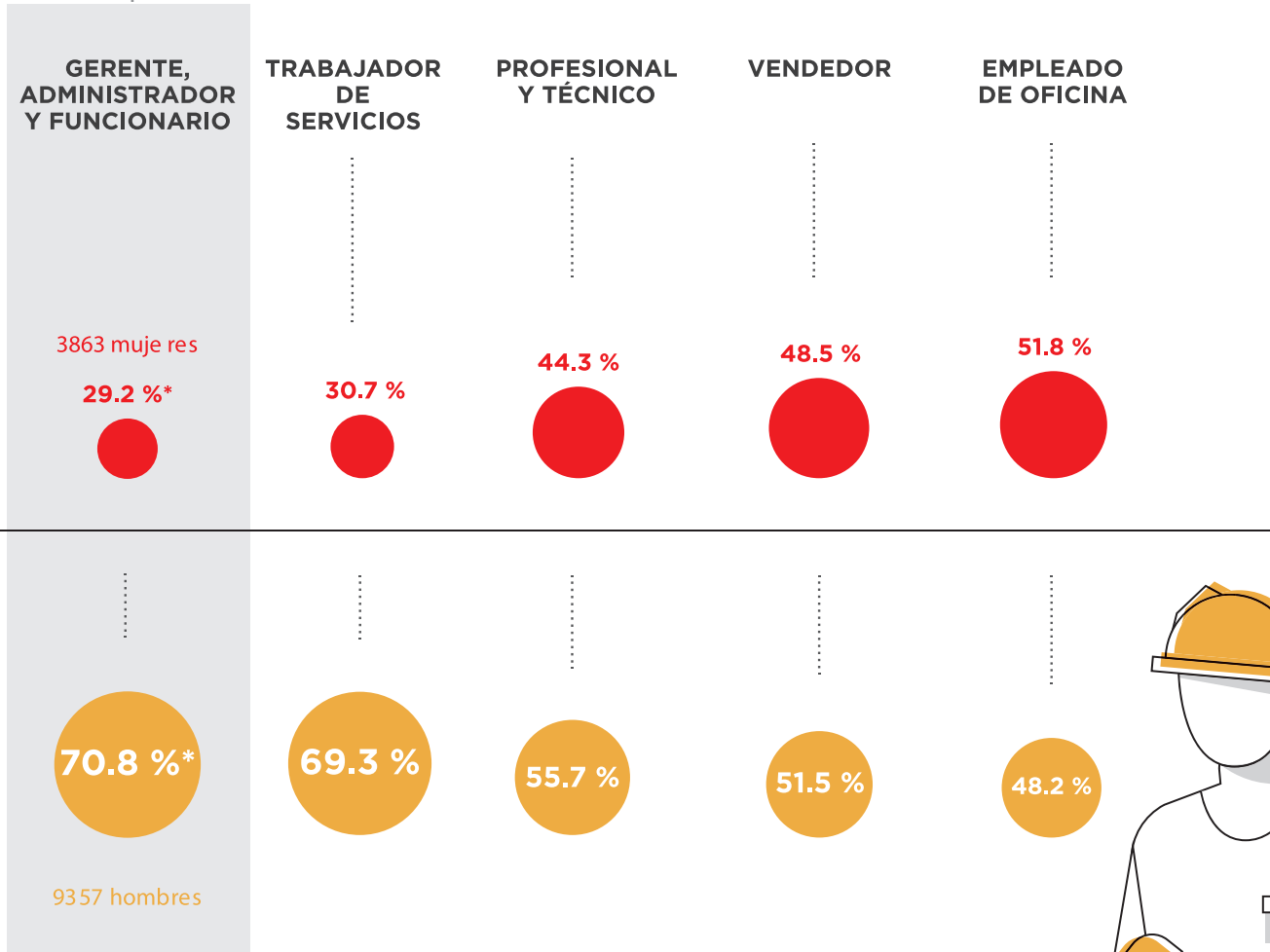


\* Cifras referenciales.

Fuente: INEI – Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza, 2017.

Elaboración: MTPE – DGPE - Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL).

Fomentar más oportunidades para las mujeres y promover la igualdad salarial, es responsabilidad de la alta dirección



# ¿Por qué existen estas brechas?

La **brecha salarial** entre hombres y mujeres se sustenta en dos factores:

1. **Factores objetivos**, como la educación, la experiencia laboral, las horas dedicadas al empleo remunerado, el sector de actividad económica, la ocupación o el tamaño de la empresa.
2. **Factores subjetivos o no explicados**, que obedecen a patrones estructurales, asociados a la desigual división del trabajo doméstico y del cuidado de otras personas entre hombres y mujeres, o a la existencia de mecanismos sutiles de discriminación.

La brecha salarial que existe entre hombres y mujeres en el sector asalariado privado, responde mayoritariamente a razones de discriminación salarial:

---

#### **Brecha salarial:**

diferencia entre los salarios de hombres y mujeres, percibidos solo por trabajo asalariado.

#### **Brecha de ingresos:**

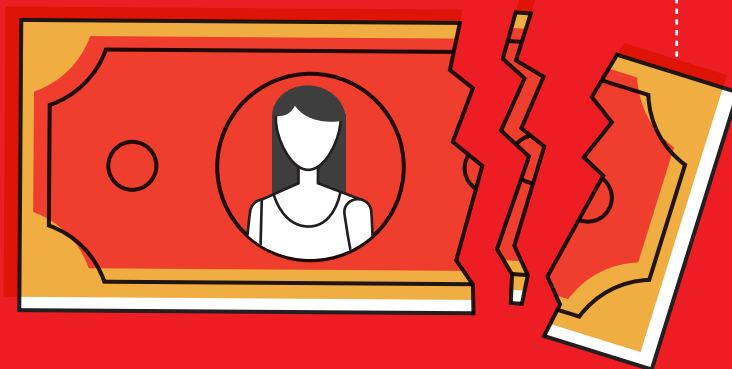
diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, que pueden ser percibidos por trabajo asalariado o independiente.

---

Las mujeres reciben

**19.3 % menos**  
de ingresos salariales por **factores  
subjetivos o discriminatorios**

Y solo **0.7 %**  
por **factores objetivos  
o características individuales**<sup>3</sup>.



<sup>3</sup> MTPE, 2017, Brecha salarial por género en el sector privado formal en Perú, 2004-2016. El resultado ha sido obtenido por el método de descomposición de Oaxaca-Blinder y utilizando información de Planilla Electrónica.

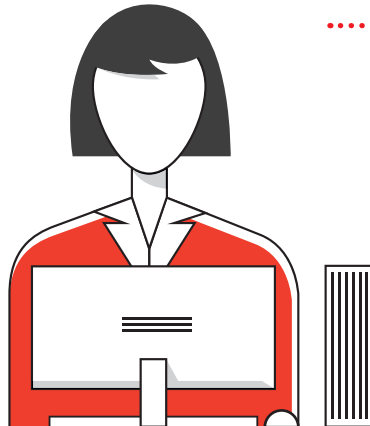
# La respuesta del Estado ante la desigualdad salarial: Ley N° 30709

**El objetivo de la Ley N° 30709**, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres (en adelante, **Ley de Igualdad Salarial**), y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2018-TR, **es asegurar el cumplimiento del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.**

Es importante resaltar que dicho principio no solo se aplica a los casos en que se realicen trabajos iguales o similares, sino también en los casos de trabajos distintos, pero con un valor similar. Es decir, los trabajos pueden tener contenidos, responsabilidades, calificaciones y condiciones diferentes, pero generar el mismo valor para la organización. Por lo tanto, la remuneración debería ser la misma. Bajo este principio, **lo que se analiza es el valor del puesto y no la persona que lo ocupa.**



**CHOFER**



**SECRETARIA**

Ambos  
son trabajos distintos;  
sin embargo podrían

**generar  
el mismo  
valor**

para la organización

## ¿Qué se entiende por remuneración o salario?

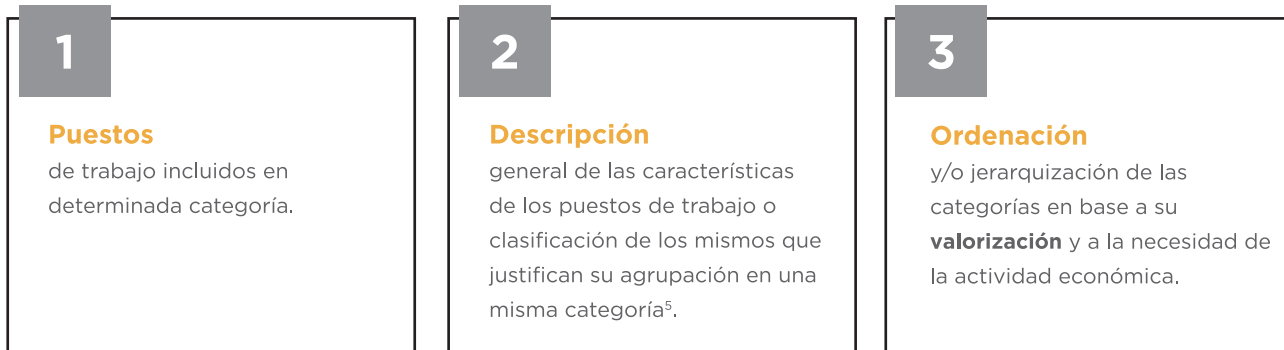
Para estos efectos, el concepto de remuneración comprende “[...] el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por la entidad empleadora, directa o indirectamente”, según el artículo 1 del Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta definición es similar a la establecida por el Reglamento de la Ley de Igualdad Salarial. Para la presente guía, se utilizará este concepto y no el establecido para el régimen general de la actividad privada<sup>4</sup> pues las medidas a implementar buscan una igualdad real entre los ingresos que perciben hombres y mujeres.



<sup>4</sup> De acuerdo con el artículo 6° del Decreto Supremo 003-97-TR “constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición.” Se excluyen del alcance de esta definición una serie de conceptos considerados “no remunerativos” como las gratificaciones extraordinarias, movilidad, refrigerio, participación en las utilidades, entre otros.

Por los motivos expuestos líneas arriba, **la Ley de Igualdad Salarial dispone que todas las organizaciones están obligadas a elaborar un cuadro de categorías y funciones junto a una política salarial** que evite la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres.

Para ello, se propone un contenido mínimo indispensable en los **cuadros de categorías**, según el Reglamento (ver modelo en Anexo 1):



Por otro lado, la **política salarial** consiste en el conjunto de criterios y directrices establecidos por la entidad empleadora para la gestión, fijación o reajuste de los diferentes esquemas de remuneración de las y los trabajadores (ver propuesta en Anexo 2).

Es importante resaltar que la evaluación o valorización de puestos de trabajo no es igual a una evaluación de rendimiento. Esta última se centra en el desempeño de una trabajadora o trabajador en su empleo. Mientras que una evaluación de puestos de trabajo determina el valor de un puesto, buscando su posición relativa en comparación con el resto de puestos existentes.

<sup>5</sup> En caso se opte por solo colocar la clasificación de los puestos de trabajo, se deberá procurar plasmar, en un documento complementario, la descripción general de las características de los puestos que justifican su agrupación en una misma categoría. Esta información puede estar contenida en los perfiles de puesto de la organización.

# La implementación de las medidas de igualdad salarial

---

Existen diversas metodologías para evaluar los puestos de trabajo. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ha optado por seguir y recomendar las pautas planteadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por considerarlas las más adecuadas para conseguir los objetivos de la Ley.

Es importante señalar que las organizaciones pueden utilizar la metodología que se adapte a sus necesidades, siempre que esta posea una evaluación objetiva de los puestos de trabajo y esté sujeta a criterios de categorización que no se basen en el género de las y los trabajadores.

A continuación, se presentarán las pautas que el MTPE sugiere para implementar las medidas de igualdad salarial dentro de las organizaciones. Posteriormente, se publicará una guía metodológica que profundizará el proceso descrito en este documento.

## Proceso de implementación de medidas de igualdad salarial dentro de las organizaciones

---

El proceso que se plantea a continuación está basado en el documento “Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos. Guía detallada”<sup>6</sup> de la OIT. Esta metodología tiene como propósito lograr una valoración de puestos de trabajo que, a su vez, permita la construcción de categorías objetivas para dichos puestos y la reducción de brechas salariales.

El proceso deberá estar a cargo de un Comité de Igualdad Salarial, que represente tanto a la entidad empleadora como a las trabajadoras y trabajadores y garantice la **presencia equitativa de hombres y mujeres**. Cabe señalar que, para el caso de las microempresas, el formato del Comité podrá ser adaptado a sus propias características.

<sup>6</sup> OIT, 2016. Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos. Guía detallada.



<sup>7</sup> Al proceso planteado en la metodología de la OIT se le ha agregado una quinta etapa, correspondiente a la implementación de las medidas para eliminar la brecha salarial.

# 1

## Identificar puestos de trabajo

Identificar y agrupar correctamente los puestos de trabajo dentro de la organización.

Es probable que la mayoría de empresas cuente con un manual o detalle de los puestos de trabajo. En ese caso, es importante evitar dos tipos de situaciones:

- i. Que un título o nombre del puesto de trabajo agrupe a puestos distintos.
- ii. Que haya más de un título o nombre de puestos que pueden ser agrupados dentro de uno solo.

Para evitarlo, se sugiere realizar las siguientes preguntas: ¿Tienen los puestos de trabajo responsabilidades o funciones similares?, ¿requieren de calificaciones o requisitos similares o parecidos? Si es así, podrían agruparse dichos puestos bajo un solo nombre.

# 2

## Determinar el género de los puestos

Determinar si los puestos de trabajo son predominantemente masculinos, femeninos o neutros.

Para ello, se plantean tres criterios que deberán ser utilizados a la vez:

- i. **Porcentaje de hombres y mujeres en los puestos:** donde exista mayor porcentaje de hombres, nos encontraremos ante un puesto de género masculino, y donde haya mayor porcentaje de mujeres, nos encontraremos ante un puesto femenino.
- ii. **Evolución histórica:** este criterio evalúa la evolución histórica del puesto para determinar si es femenino o masculino. Es decir, si en los últimos años ha estado ocupado mayoritariamente por mujeres o por hombres.
- iii. **Estereotipos vinculados al puesto:** este criterio permite evidenciar el género socialmente asignado a determinados puestos de trabajo. Como por ejemplo, el género femenino asignado a las enfermeras, profesoras de primaria, secretarías, etc.

Si la combinación de estos tres criterios no identifica claramente un puesto como de género masculino o femenino, estamos frente a un puesto neutro.



### 3

## Valorizar puestos de trabajo

Esta metodología opta por un **sistema de evaluación de puntos por factor**, considerado por la OIT como el más objetivo, pues desagrega los puestos en función de factores y subfactores para su posterior valorización.

### Factores objetivos para la valorización de puestos de trabajo



#### a. Calificaciones o competencias

Son las competencias cognitivas y físicas adquiridas a través de la educación o la experiencia. Por ejemplo, una competencia cognitiva puede ser tener experiencia en manejar herramientas de diseño gráfico o sistemas SAP. Una competencia física puede ser poder cargar cierta cantidad de peso o poder trabajar manualidades al detalle.



#### b. Esfuerzos

Son las demandas físicas, mentales y emocionales para un determinado puesto de trabajo. Por ejemplo, un puesto de Encargada/o de Operaciones de Vuelo (EOV) es responsable de la supervisión y control de todos los factores que influyen en la seguridad y eficiencia de un vuelo. Este puesto requiere un alto nivel de esfuerzos mentales.

## Factores objetivos para la valorización de puestos de trabajo



### c. Responsabilidades

Son de distintos tipos, como responsabilidad por el personal, por los recursos financieros, por los activos y equipos de la organización, etc. Por ejemplo, la gerencia de finanzas de una empresa tiene la responsabilidad de manejar las finanzas de toda la organización, mientras que un puesto de jefatura de ventas debe manejar equipos amplios responsables de ejecutar la gestión de ventas. En ambos casos, existe un alto nivel de responsabilidad.



### d. Condiciones en que se realiza el trabajo

Puede ser el entorno físico (instalaciones, ruido, temperatura, riesgo, aislamiento) o condiciones psicológicas, como la exposición a la presión y el estrés. Por ejemplo, un puesto de enfermería en un psiquiátrico impacta en las condiciones psicológicas del puesto, ya que requiere apoyar y atender a las personas enfermas. Asimismo, un puesto de operador de mina subterránea tiene condiciones de trabajo físicas complejas por el nivel de riesgo y temperaturas a las que están expuestas.

Los factores mencionados deben ser descompuestos en subfactores, los cuales permitirán recoger las características de los puestos de trabajo de manera más detallada. Deberán ser definidos por el Comité de Igualdad Salarial, de acuerdo a la realidad de cada organización.

A modo de ejemplo, pueden tenerse en cuenta los siguientes subfactores:

### Subfactores objetivos para la valorización de puestos de trabajo

#### Calificaciones o competencias

- > Educación o calificación académica.
- > Experiencia laboral.
- > Habilidades cognitivas.
- > Iniciativa e independencia.
- > Habilidades comunicativas.

#### Esfuerzos

- > Esfuerzos mentales o emocionales.
- > Esfuerzos físicos.

#### Responsabilidades

- > Responsabilidad en el manejo del personal.
- > Responsabilidad en aspectos financieros o contables.
- > Responsabilidad en la prestación de servicios.
- > Responsabilidad sobre activos y equipos de la organización.

#### Condiciones de trabajo

- > Condiciones de trabajo desagradables, incómodas o peligrosas.
- > Riesgo de contraer enfermedades o de sufrir accidentes.

Una vez identificados los factores y subfactores, se procederá a valorarlos de acuerdo a la exigencia o necesidad de cada puesto, asignándoles una puntuación que determinará el valor final del mismo.

A lo largo de todo el proceso, es fundamental erradicar los prejuicios o estereotipos de género, pues al evaluar un factor o subfactor tradicionalmente asociado a puestos masculinos (por ejemplo, esfuerzo físico) puede que se le asigne un mayor valor que a subfactores asociados a puestos femeninos (por ejemplo, habilidades comunicativas).

## 4

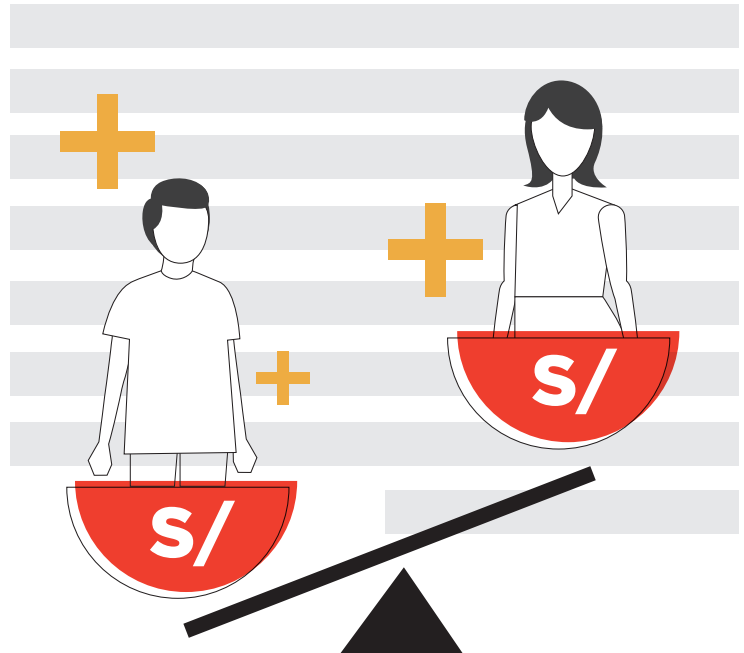
# Comparar puestos y cálculo de diferencias salariales

Tener en cuenta que esta metodología tiene criterios para determinar y revisar si es que la valoración otorgada a los puestos presenta algunos criterios sexistas, los cuales serán explicados a profundidad en una siguiente guía metodológica.

Luego de haber determinado el valor real de los puestos de trabajo, es necesario comparar aquellos que son predominantemente femeninos con los masculinos, con el objetivo de comprobar si es que, entre ambos, existen diferencias remunerativas que no encuentran justificación.

Para ello, se deberá elaborar un cuadro de categorías y funciones, en el que se podrá verificar si los puestos de igual valor tienen la misma remuneración. (ver ejemplo en Anexo 1).

Se está frente a una situación discriminatoria cuando los puestos con predominancia femenina, a pesar de tener el mismo valor que aquellos con predominancia masculina, perciben una remuneración menor (que no encuentra una explicación objetiva). **Esta situación discriminatoria debe ser corregida dentro de la organización.**



## 5

# Implementar medidas para eliminar la brecha salarial

El quinto paso será implementar medidas para eliminar las brechas, como un Plan de Igualdad Salarial que contenga, como mínimo:

**1** Un **diagnóstico** de las brechas de género existentes.

**2** **Métodos** para ir corrigiendo dichas brechas.

**3** **Cronograma y planificación** del reajuste de los salariales y las medidas correctivas.

**4** **Formas de supervisión y monitoreo** de la implementación del Plan.



### ES IMPORTANTE RECORDAR

que estas medidas deben contribuir, además, a una cultura organizacional más igualitaria. No se trata solo de nivelar un porcentaje de las remuneraciones femeninas para disminuir la brecha, sino que es necesario consolidar una cultura organizacional que evite la discriminación, aunque la aplicación de las medidas sea progresiva.

# ANEXOS

## Anexo 1

### MODELO

Cuadro de categorías y funciones

Niveles	Categorías ocupacionales	% Mujer	% Varón	Ejemplo de puestos	Valor del puesto	Remuneración base del puesto	
Nivel 4	Cargos directivos			Gerente General			
				Gerente Comercial			
				Gerente de Producción			
Nivel 3	Profesionales científicos e intelectuales			Ingeniero/a industrial			
				Contador/a			
				Especialista en programación			
	Profesionales técnicos			Técnico/a en electricidad			
				Supervisor/a de construcción			
Nivel 2	Empleados administrativos			Técnico/a de radioterapia			
				Representante comercial			
				Jefe/a de personal			
				Auxiliar de contabilidad			
	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados				Cajero/a		
					Recepcionista		
					Guía de turismo		
				Vendedor/a			
				Degustador/a			

Niveles	Categorías ocupacionales	% Mujer	% Varón	Ejemplo de puestos	Valor del puesto	Remuneración base del puesto
Nivel 2	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros			Trabajador/a agrícolas		
				Pescador/a		
				Apicultor/a		
	Trabajadores de la construcción, edificación, productos artesanales, electricidad y las telecomunicaciones			Albañil		
				Carpintero/a		
				Soldador/a		
				Mecánico/a		
				Costurero/a		
	Operadores de maquinaria industrial, ensambladores y conductores de transporte			Sastre		
Conductores de camiones pesados						
Operador/a de máquinas de planta						
Nivel 1	Ocupaciones elementales			Operador/a de máquinas de coser		
				Peón		
				Personal de limpieza		
				Mensajero/a		

Elaboración propia con base a INEI, Clasificador Nacional de Ocupaciones 2015

## Anexo 2

### COMPONENTES MÍNIMOS DE UNA POLÍTICA SALARIAL

#### ¿Qué es una política salarial?

Documento que contiene principios y lineamientos de una organización referidos a la administración de las remuneraciones que pagan a su personal. Son, por esencia, instrumentos dinámicos que establecen los procedimientos para la fijación de los salarios, y la evaluación y clasificación de los empleos; ya que responden a variaciones que pueden darse tanto al interior de la organización (por ejemplo, reorganización de cargos y funciones) como al exterior (por ejemplo, variaciones en el mercado).

#### Contenido mínimo de una política salarial:

- **Estructura de cargos y salarios (incluyendo otras retribuciones):** clasificación de cargos y bandas o escalas salariales para cada categoría o puesto de trabajo. En estructuras organizacionales simples, es posible que no se cuente con categorías ni bandas salariales. En estos casos, lo más común es que se establezcan jerarquías entre los puestos y que las remuneraciones se asignen proporcionalmente. En organizaciones de estructura compleja, es muy probable que se cuente con bandas salariales, por eso se debe contar con lineamientos objetivos que justifiquen la posición en la banda.
- **Remuneración para cada puesto de trabajo:** según la definición contenida en el glosario del presente documento.
- **Criterios o lineamientos para el otorgamiento de los distintos conceptos que se abonan al personal:** conforme al Convenio 100 de OIT, la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres (Ley de Igualdad Salarial), su Reglamento y la Ley 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Identificación y explicación, en términos generales, de la metodología aplicada** en vigor para medir y comparar de una manera objetiva y no discriminatoria el valor relativo de los diferentes cargos.
- **Identificación de criterios que justifican el pago de remuneraciones diferentes a trabajos de igual valor.** Por ejemplo, antigüedad, experiencia, productividad, negociación colectiva, entre otros.
- **Identificación de las medidas adoptadas por la entidad empleadora para evitar** que los periodos de incapacidad temporal para el trabajo tengan un **impacto adverso** en la asignación de incrementos remunerativos y/o beneficios de cualquier otra índole. Estos periodos son aquellos vinculados con el embarazo, la licencia por maternidad o por paternidad -sea esta legal o convencional-, el permiso por lactancia materna o la asunción de las responsabilidades familiares. La política salarial debe contener de manera expresa la disposición de dichos periodos se consideran como efectivamente laborados en concordancia con la normativa vigente.
- **Previsión de supuestos de reajustes salariales:** pueden deberse a motivos individuales o colectivos.
- **Previsión del diseño e implementación de un Plan de Igualdad Salarial:** herramienta de planificación para diagnosticar, medir y reducir las brechas salariales existentes entre hombres y mujeres.

#### Indicadores de género en una política salarial:

- Las estadísticas salariales de la organización diferenciadas por sexo.
- La estructura salarial que muestre una distribución de trabajadoras y trabajadores.

**Identificadas las brechas salariales, la política salarial cuenta con directrices y una hoja de ruta para eliminarlas.**

# GLOSARIO

**Comité de igualdad salarial:** implementa medidas de igualdad salarial dentro de las organizaciones, conformado por representantes del sector empleador y el sector trabajador, y con presencia equitativa de hombres y mujeres.

**Criterios objetivos de valorización de puestos:** se basan en características del puesto y no de la persona. Los criterios objetivos que más aportan a la igualdad en la valorización de puestos son los siguientes: calificaciones o competencias, esfuerzo, responsabilidades y condiciones en las que se realiza el trabajo.

**Cuadro de categorías y funciones:** mecanismo que evalúa y organiza los puestos de trabajo de acuerdo a criterios objetivos y a la necesidad de su actividad económica.

**Discriminación remunerativa:** situación que se produce cuando se establecen diferencias salariales o remunerativas basadas en motivos de exclusión o preferencia y sin criterios objetivos.

**Entidad empleadora:** persona natural o jurídica que contrata los servicios de una persona, a cambio de una retribución y tiene poder de dirección frente a él o ella.

**Ingreso:** todo aquel monto percibido producto de alguna actividad económica empresarial o laboral, sea dependiente o independiente. Incluye salarios, honorarios y dividendos.

**Ley de Igualdad Salarial:** Ley N° 30709, que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Para efectos de esta publicación, se le llamará Ley de Igualdad Salarial.

**PEA ocupada:** conjunto de la PEA que trabaja en una actividad económica, sea o no en forma remunerada, en el periodo de referencia.

**PEA ocupada asalariada:** conjunto de la PEA ocupada conformada por personas empleadas y obreras, con dependencia laboral de una organización o persona empleadora.

**Persona trabajadora:** persona que presta servicios para un tercero, a cambio de una retribución y tiene una relación de dependencia o subordinación.

**Plan de igualdad:** instrumento de gestión que contiene las estrategias y acciones para cerrar las brechas salariales que se identifiquen luego del proceso de valorización de puestos de trabajo.

**Población Económicamente Activa (PEA):** todas las personas en edad de trabajar que en la semana de referencia se encontraban trabajando (ocupados) o buscando activamente trabajo (desocupados).

**Población Económicamente Inactiva (PEI):** todas las personas que pertenecen a la población en edad de trabajar que en la semana de referencia no han trabajado ni buscado trabajo y no desean trabajar.

**Población en Edad de Trabajar (PET):** conjunto de personas que están aptas en cuanto a la edad para el ejercicio de funciones productivas. En el Perú, se considera a toda la población de 14 años y más.

**Política salarial o remunerativa:** conjunto de criterios y directrices establecidos por la entidad empleadora para la gestión de remuneración de sus trabajadoras y trabajadores.

**Reglamento:** Decreto Supremo 002-2018-TR que aprueba el Reglamento de la ley N° 30709, ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.

**Salario o remuneración:** cualquier tipo de retribución, en dinero o en especie, percibida por el trabajo dependiente o asalariado.

**Valorización de puestos:** herramienta que permite asignar el valor relativo de un puesto en comparación con otros de la misma organización.





PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Al imprimir esta publicación con papel reciclado **CyclusPrint** en vez de hacerlo con papel no reciclado, se ahorró lo siguiente:



**249** kg de residuos



**50** kg de CO<sub>2</sub>



**499** km de viaje en un coche europeo estándar



**7.911** litros de agua

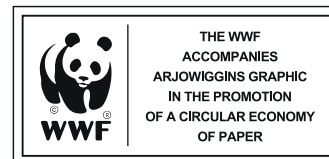


**698** kWh de energía



**404** kg de madera

Fuentes: El ahorro de agua y de energía se basa en la comparación entre un papel reciclado fabricado en las plantas de Arjowiggins Graphic y un papel equivalente fabricado a partir de fibras vírgenes según los últimos datos europeos BREF disponibles (papel fabricado a partir de fibras vírgenes en una fábrica de papel no integrada). El ahorro de emisiones de CO<sub>2</sub> es la diferencia entre las emisiones producidas en una fábrica de Arjowiggins Graphic para la producción de un papel reciclado específico y las emisiones generadas en la fabricación de un papel equivalente fabricado a partir de fibras vírgenes. La compañía Labelia Conseil se encarga de calcular la huella de carbono siguiendo la metodología Bilan carbone® (Balance de Emisiones). Los resultados se obtienen según datos actualizados y están sujetos a modificaciones.





**EL PERÚ PRIMERO**